



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Propuesta de taller de clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio
Espejo, Santa Elena 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. SÁNCHEZ CARREÑO, Vanessa Sara (ORCID: 0000-0001-7869-3685)

ASESOR:

Dr. TAMARIZ NUNJAN, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2020


Dedicatoria

- A Dios por haberme dado la oportunidad de poder continuar con mis estudios profesionales,
- A mi madre Dioselina Carreño y mi padre Freddy Sánchez quienes me formaron con principios y valores que me han permitido cumplir con mi vocación profesional.
- A mi Esposo Raúl Imacaña por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida,
- A mi hijo Ney Imacaña quien se ha convertido en mi fortaleza, por él son las ganas de superarme profesionalmente cada día

Agradecimiento

- Al rector MSc. Harol Castillo por haberme dado la oportunidad de desarrollar mi trabajo de investigación.
- A los compañeros docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo por haber colaborado en participar con los instrumentos de evaluación
- A mis Maestros de la Escuela de Posgrado de la UCV por su constancia y dedicación en mi formación profesional, especialmente al Dr. TAMARIZ NUNJAR Hildegardo Oclides por el asesoramiento a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación.

Página del Jurado

 **ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

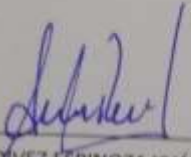
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

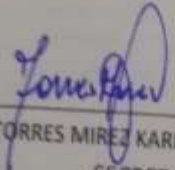
Siendo las 15:00PM del día 02 DE MARZO DE 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Propuesta de taller de clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019., presentada/o por el /la Bachiller SANCHEZ CARREÑO VANESSA SARA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por mayoría

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado académico de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 02 DE MARZO DE 2020


DR. MENDÍVEZ ESPINOZA YVÁN ALEXANDER
PRESIDENTE


MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
SECRETARIO


MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

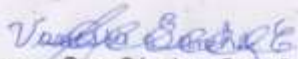
Yo, Sánchez Carreño Vanessa Sara, estudiante del programa de Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N.- 0917404907, con la tesis titulada: Propuesta del taller del clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena, 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
4. La información presentada en los resultados son reales, no han sido parcelados, ni duplicados, ni copiados, por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en un aporte de la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), (plagio de información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ha sido duplicado) piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, abril de 2020


Vanessa Sara Sánchez Carreño

0917404907

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MÉTODO:	13
2.1. Diseño de la Investigación.....	13
2.2. Variables	14
2.3. Población	15
2.3.1. Muestra:	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
2.5. Procedimiento	15
2.6. Método de análisis de datos	16
CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	16
2.7. Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
VII. PROPUESTA	25
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	43

RESUMEN

El trabajo de titulación el cual lleva como nombre Propuesta de taller de clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo Santa Elena 2019 es un trabajo de tesis cuya finalidad con la que se desarrolló esta investigación es para buscar a través de la propuesta presentada mejorar el clima laboral dentro de la Unidad Educativa.

Este trabajo de tesis está definido según su tipo como descriptiva propositiva, bajo el enfoque cuantitativo, la población con la que se desarrolló este trabajo fue de 30 docentes, un rector, un vicerrector, los mismos que fueron parte de las diversas actividades planificadas para obtener información que sea de soporte para el desarrollo de este trabajo de investigación. La información obtenida se procesó y contabilizó mediante el uso del programa SPSS STATISTIC, los resultados determinan que hay una incidencia de del clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

Los Resultados que se obtuvieron al final del procesamiento y tabulación de la información obtenida fue que los docentes necesitan colaborar para que haya un buen clima laboral

Palabras Claves: clima laboral, docentes, proceso de enseñanza aprendizaje, mejoramiento

ABSTRACT

The degree work which bears the name Proposal for a work environment workshop in the Eugenio Espejo Santa Elena Educational Unit 2019 is a thesis work whose purpose with which this research was developed is to search through the proposal presented to improve the climate Labor within the Educational Unit.

This thesis work is defined according to its type as descriptive purpose, under the quantitative approach, the population with which this work was developed was 30 teachers, a rector, a vice rector, the same that were part of the various activities planned to obtain information that is supportive for the development of this research work. The information obtained was processed and accounted for through the use of the SPSS STATISIC program, the results determine that there is an incidence of the work environment in the Eugenio Espejo Educational Unit

The results that were obtained at the end of the processing and tabulation of the information obtained was that teachers need to collaborate so that there is a good working environment

Keywords: work environment, teachers, teaching learning process, improvement.

I. INTRODUCCIÓN:

El clima laboral es una situación que debe ser considerado de importancia dentro del campo educativo, por las autoridades e integrantes de la comunidad educativa, ya que son parte primordial del desarrollo de la institución y por ende de la armonía que se presente en el entorno laboral logrando de esta manera un buen ambiente de trabajo y por consiguiente buenos resultados en cada una de las actividades que se ejecuten de manera interna y externa de la institución educativa. Cuando hay un buen clima laboral las actividades se desarrollan de una forma más eficaz, es decir, todos cooperan para un mismo fin, con la finalidad de sobresalir como unidad educativa unida.

El ambiente laboral muestra una influencia de manera directa en la parte conductual y la manera de actuar o de comportarse de toda la comunidad educativa, de esta manera, se puede tener un enfoque del desempeño de cada individuo en el momento de realizar sus actividades, si el clima laboral es favorable, esto va a provocar que haya un nivel alto de productividad, y de satisfacción en las necesidades dentro de las jornadas laborales y en cada una de las funciones que se desarrollen.

La situación que se evidencia en los diversos sectores hace tener una visión global sobre la forma de trabajo y permiten tener un precedente de lo que sucede en los diversos países a nivel mundial. En Ecuador la realidad palpable no es distinta. En muchos centros educativos encontramos educandos que han tenido una serie de problemáticas que enfrentar, situación que incomoda ya que no permite que se genere un ambiente salubre de trabajo.

Dessler G. (2000) expresa en su criterio que el clima laboral, es el medio que da vueltas en el entorno, son esenciales y estrictamente objetivos como estructura, políticas y reglas, además se agregan características observadas tan personales, los mismos que tienen que ver con el trato personal y el respaldo, esas normativas y criterios establecidos dentro del entorno de trabajo, van establecidos de la mano de guía quien es el que dispone las situaciones y la manera de como ejecutarlas lo que normalmente causa un desacuerdo por parte de los integrantes del grupo al momento de cumplirlas, resaltando que si se labora de esta manera no se van a poder cubrir los diversos aspectos que hacen falta u objetivos que tienen cada una de las personas sino de lo que la persona que figura como guía considera que son las más adecuadas para el correcto funcionamiento del ámbito donde se emplea.

(Constitución política del Ecuador 2008) la ley establece en su artículo 26 lo siguiente: las personas tienen la obligación de que se haga cumplir a cada uno de sus derechos ante todo la educación, ya que es un deber ineludible e inexcusable por parte del estado. La educación dentro de la política pública constituye un área prioritaria considerando la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión, parámetros que conllevan al objetivo de logro del buen vivir. Cada uno de los integrantes de la sociedad ecuatoriana tienen derecho y responsabilidad en su participación en cada uno de los procesos educativos. El artículo 27 manifiesta que la educación se considera como eje principal al ser humano y garantizando su formación holístico dentro del entorno, considerando como eje principal los derechos humanos, medio ambiente y democracia; el derecho a la educación es participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez, impulsando la calidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz, estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física.

La Unidad Educativa Eugenio espejo, la misma que se encuentra en la Provincia de Santa Elena, Cantón Salinas, se han identificado factores que inciden a una buena convivencia por lo tanto se puede mencionar el clima laboral no es eficiente dentro de la institución y las relaciones entre los actores educativos no son las más correcta para llevar cada uno de los procesos; por esta razón, es esencial dejar establecidos los motivos o causas que conllevan a esta realidad; ante esto, es primordial establecer de qué manera se podría mejorar las relaciones interpersonales a través de un taller propuesto que contenga actividades que fortalezcan el clima laboral para aplicarlo en la institución educativa.

En cuanto a los trabajos de investigación que se han realizado y que se relacionan con trabajo investigativo que se está desarrollando, presentamos los siguientes, los mismos que son clasificados en tres sectores, nivel internacional, nacional y local.

A nivel internacional el trabajo de investigación de Beiza A. (2012) el cual es titulado: las relaciones interpersonales como base fundamental para optimizar el clima laboral en la escuela básica nacional Creación Chaguaramos II, cuyo objetivo principal se basó en indagar en las relaciones interpersonales de los actores educativos de la escuela básica nacional Creación Chaguaramos II como instrumento principal para

lograr un clima laboral, considerando la muestra de 22 personas, y que utilizo como instrumento una encuesta, ante el análisis se llegó a tener como resultado que las diversas situaciones o elementos deben relacionarse entre cada una de los docentes de la Escuela Básica Nacional Creación Chaguaramos II estos se determinan mediante las diversas emociones, sentimientos y actitudes, los mismos que de acuerdo al estudio realizado influyen de una forma negativa y que produce que haya una mala relación laboral dentro de la institución educativa, situación respaldada en las respuestas expuestas por el personal docente en el instrumento aplicado donde estos respondieron que les parece mejor trabajar de manera personal que grupal.

Arce G. (2014) en su trabajo investigativo titulado: el clima laboral y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Manuel González de Huari 2013 en el cual su objetivo general se basó en determinar la relación existente entre el clima laboral de la institución y el trabajo personal del directivo, jerárquico, docente y administrativo. Para el trabajo investigativo se consideró una población de 48 personas, teniendo resultados específicos bajo evidencias reales, que no existe un buen ambiente laboral entre los actores educativos, ni tampoco una buena relación interpersonal entre los docentes ante el cumplimiento de las diversas actividades. Además, el autor del estudio manifiesta que para que exista una buena organización institucional es importante que exista un buen clima laboral bajo la práctica de valores y la colaboración de cada uno de sus integrantes o trabajo colaborativo. Que cada uno de los actores que conforman la comunidad educativa mantengan ese enfoque y que trabajen con una actitud positiva en el área donde se desenvuelvan, solo con un buen ambiente de trabajo se logra trabajar con mayor eficacia.

Bolaños J. (2015) en su trabajo investigativo titulado la importancia de las relaciones interpersonales entre docentes dentro del manejo de los conflictos administrativos, el objetivo es identificar la incidencia existente entre los docentes de la institución educativa y la importancia del manejo de los conflictos por parte del área administrativa, considerando una cantidad de 53 personas como muestra del trabajo investigativo, el instrumento aplicado fue una encuesta obteniendo como resultado que en el estudio de esta investigación no se puede evidenciar una problemática ante la carencia de practica de las relaciones interpersonales entre docentes y la parte administrativa, en el distrito 090105, ya que existe una correcta relación entre estos donde se practican una serie de valores importantes, hay una buena relación de amistad y compañerismo y el nivel de comunicación entre ellos es muy bueno.

Becerra M. (2018) en su estudio realizado acerca de las habilidades que deben tener los directivos y desarrollo docente en la Unidad Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de LIOC_2017 teniendo como objetivo señalar la relación existente en las habilidades que ofrecen los directivos y la importancia de las mismas en el desempeño del docente, dentro de la institución educativa secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de LIOC_2017, investigación que ayudó a obtener el título de master en administración educativa, la investigación se realizó con una base de 40 docentes, presentando como instrumento, la encuesta, resaltando como resultado que la relación entre los directivos y docentes esta en un nivel alto ante las habilidades demostradas, lo que determina que se considera de gran importancia el poder desarrollar las diversas habilidades para poder establecer un mejoramiento en el clima laboral institucional.

Las investigaciones hechas en nuestro país Ecuador, es decir investigaciones nacionales, citamos las siguientes:

Medina A. (2017) en su trabajo para la obtención de un título con el nombre: incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán- Quito, resaltando el objetivo la importancia de la incidencia del clima organizacional ante el desempeño de cada uno de los docentes de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán-Quito, para la ejecución de esta investigación se consideró 37 personas como la muestra a trabajar y la encuesta como instrumento obteniendo resultados donde se denota que los docentes mencionan que, con el pasar de los años se han desarrollado varios estudios con respecto al análisis del clima organizacional, cada uno exponiendo diversos puntos de vista compartiendo ideas para poder lograr fortalecer el clima laboral en diferentes lugares donde se desarrollen los integrantes de la institución. La proyección del estudio de este proyecto de investigación fue que en el análisis del clima laboral se identificaron la correlación existente con cada una de las variables de desempeño.

Coello V. (2013) en la Análisis del clima laboral en la parte administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil, evidenciando el objetivo que consistía en el análisis de la relación existente entre el rendimiento laboral de cada uno de los trabajadores y el clima laboral dentro de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, logrando establecer los lineamientos

estratégicos que conlleven a mejorar cada una de las labores dentro de la institución educativa, considerando 150 personas para el trabajo investigativo, las mismas que fueron observadas y encuestadas, aplicando como instrumento un cuestionario que ayude a determinar la opinión de cada uno de ellos, determinando como conclusión que gran parte de los trabajadores no practican relaciones interpersonales que conlleven a un buen clima laboral, dado los datos estadísticos los cuales determinan que el 27% de los encuestados evaluaron como mala, mientras que el 23% estableció tener buenas relaciones laborales, el 13% manifestó que hay una excelente relación laboral, los aspectos analizados determinan que las diferencias se establecen por la presencia de diversos caracteres, pensamientos personales, diversas personalidades, conllevando la discusión y alejamiento entre personas.

Narea N. (2015) En el trabajo investigativo señala la incidencia del clima organizacional en el desarrollo del desempeño directivo y docentes de la escuela vespertina N.- 44 Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015, contando como objetivo general identificar el nivel de influencia del clima organizacional en el trabajo o desarrollo de los directivos y docentes, de la escuela vespertina N.- 44 Obando Pacheco, para esta investigación se utilizó 15 personas como muestra, empleando como instrumento para la recolección de datos, una encuesta, determinando que el 71% de los docentes coinciden que el clima laboral influye en su desarrollo profesional, este aspecto debe ser tratado con mucha atención para buscar una solución ante las problemáticas que se presenten, donde se pudo evidenciar que mientras se desarrollan las diversas actividades, no todos están de acuerdo con lo que se trabaja. Situación que permite surgir un mal clima laboral, estable o adecuado que permita trabajar de manera adecuada y con responsabilidad.

A nivel local Franco J, (2015) en su trabajo de tesis denominado clima laboral considerando a los profesionales de enfermería del hospital general Liborio Panchana Sotomayor de Santa Elena, 2014, por parte de la Universidad de Guayaquil, ante este tema se considera de importancia elaborar una propuesta de mejora el clima laboral para los profesionales de la institución de salud Hospital Liborio Panchana Sotomayor, trabajo con una población de 46 personas obteniendo como conclusión que existe una estructura organizacional bien distribuida con las funciones adecuadas de cada una de las personas que laboran en el hospital, dejando en claro cada uno de los roles y tareas de acuerdo a los niveles jerárquicos, es necesario indicar que los empleados mencionan que existe mucho papeleo en el momento de ejecutar una actividad.

Fajardo F. (2012) en su tesis diseño de un plan estratégico a la Federación Deportiva Santa Elena (FEDESE) basado en la comunicación interna y el clima laboral para fortalecer la identidad de la organización, realizado en la Universidad de Guayaquil, cuyo objetivo es presentar un plan estratégico que ayude al fortalecimiento de la comunicación permitiendo fomentar las relaciones interna de la federación deportiva de Santa Elena considerando como base la autoevaluación de la institución, considerando 23 personas como muestra para el trabajo investigativo, argumenta que la poca relación que existe entre los participantes de esta investigación en la diversas áreas aplicadas, donde se manifiesta que no hay un buen ambiente de trabajo, situación que preocupa ya que la institución debe aprender a valorar el trabajo de sus colaboradores, es de esa manera ellos se sienten conformes con el buen trato y reconocimiento que reciben por parte de los directivos.

El clima laboral según Baguer J. (2009, p148) el clima organizacional tiene que ver con el entorno, lugar donde laboran todos los miembros de una comunidad. Podríamos decir que hay un buen clima laboral cuando todos los integrantes inmersos se sienten a gusto de laborar en un lugar, sintiendo un buen ambiente de trabajo bajo los parámetros del buen vivir, por ende, todo ser humano que se sienta cómodo con lo que realiza va a poder rendir al cien por ciento cada una de las actividades a él dadas, mostrando un gran nivel de capacidad y desarrollo de cada una de sus habilidades personales en beneficio de la institución. Si todo el personal se enfoca en poder trabajar bajo un buen clima laboral cada una de las personas inmersas en la labor educativa van a rendir a un nivel alto y esto va a provocar un crecimiento institucional elevado y favorable.

Gadow (2010, p. 22, 51) define al clima laboral como la forma de percibir de manera personal acerca del espacio laboral donde se desenvuelven, tiene que ver con la forma individual de palpar la realidad del entorno de acuerdo con los valores y creencias individuales, Otro factor a tomar en cuenta de las personas son las formas de comportarse, sentimientos y cada una de las actitudes individuales permitiéndonos la oportunidad de tener una proyección general del clima laboral en la comunidad educativa. Dentro del lugar también hay otros factores que se toman en cuenta como la realidad presente, compuesta por una serie de elementos estructurales, sus políticas, tecnología, entre otros, los mismos que son vistos de diversas maneras respetando la forma de pensar individual de las personas.

Considerando el punto de vista de Gadow podemos alegar que las autoridades de cada una de las instituciones educativas, como representantes y responsables de su agrupación están en la obligación de velar porque haya un buen ambiente de trabajo, lo que se busca como finalidad es comprometer al talento humano a brindar un buen servicio en todo momento. El clima nos permite obtener un punto de vista del entorno laboral, de acuerdo con una serie de aspectos importantes como actitudes, conductas, desenvolvimiento. Con todo lo antes expuesto también podemos decir que el criterio de quienes conforman o pertenecen como actores participativos de la institución no puede definir la forma de trabajar que prioriza una sociedad, es preferible considerar cada una de las opiniones de los demás trabajadores. Las opiniones individuales de cada persona no pueden dominar los intereses grupales que vienen a ser los intereses institucionales y de todos los que se encuentren involucrados en ella.

Cuando nos referimos al clima laboral dentro de los establecimientos educativos es importante tomar en cuenta cada uno de los factores personales de cada trabajador, entre ellos tenemos el análisis de su punto de vista plateado, su forma de ser y de pensar y los valores que poseen cada uno de ellos. Cada uno de estos elementos permiten ver la realidad que se contempla con el clima laboral. El clima laboral tiene que ver con la representación personal de cada colaborador. Para que pueda haber un buen clima laboral y los trabajadores se muestren siempre eficientes en cada uno de sus roles es necesario priorizar una actitud positiva en cada uno de ellos.

Chiang M. (2010. P. 14) definen al clima laboral como una serie de aspectos o cualidades que tienen relación con el ambiente de trabajo, en la cual los actores inmersos en este proceso reflejan sus comportamientos o modo de actuar ante las diferentes situaciones que se presentan en su lugar de trabajo, el autor hace hincapié al medio laboral el cual tiene mucho que ver en la interacción producida por este factor. El clima laboral hace referencia a una serie de variables que la narran. Considerando los resultados que presente este autor en su trabajo investigativo, da a conocer que cada una de las personas tienen un nivel de percepción el cual hace hincapié a los factores que destacan la importancia del clima laboral para poder trabajar de una forma más eficiente, es decir, si hay un buen ambiente de trabajo el personal docente va a poder rendir a un mejor nivel, el clima organizacional tiene que ver con un conjunto de aspectos que se evidencian a diario.

En conclusión, podemos decir que el clima laboral está conformado por una serie de criterios expuestos por varias personas con respecto a la situación contemplada en cada una de las instituciones educativas. Estos aspectos están expuestos por una serie de creencias, valores y actitudes, además de los pensamientos y emociones personales, pueden ser considerados como aspectos positivos o negativos que van a influir en las relaciones interpersonales.

En la actualidad para identificar como se conlleva el clima laboral dentro de una institución se debe considerar las siguientes dimensiones, los mismos que pueden ser evaluados de acuerdo con indicadores propios:

- Trabajo en equipo
- Satisfacción laboral
- Regulación de conflictos

Dimensión trabajo en equipo. Según Gómez y Acosta (2003) Manifiestan que el trabajo en equipo es una forma de ejecutar cada una de las actividades de manera grupal, apoyándose los unos a los otros, permitiendo a cada uno de los actores participativos de la institución, mostrar una actitud positiva que conlleva a una buena relación laboral entre compañeros y administrativos, una buena actitud, un buen clima laboral, un buen trato lograr que el trabajo equipo permita llegar al objetivo planteado. El trabajo en equipo, colaborativo y cooperativo permite obtener excelentes resultados, ya que siempre que se trabaje de esta manera, las actividades se cumplirán al cien por ciento.

Principios básicos del trabajo en equipo:

1. Cada uno de los integrantes del grupo de trabajo debe tener bien en claro cuáles son los objetivos planteados.
2. Cada uno de los integrantes del grupo de trabajo debe conocer cuáles son sus responsabilidades.
3. Todos deben cooperar para llegar a la meta planteada.
4. Debe haber una excelente comunicación entre todos
5. Compartir información que pueda ser de gran importancia para los demás.
6. Brindar reconocimientos y estímulos al grupo.

Satisfacción laboral Wright y Davis (2003:70) Indican que la satisfacción laboral es la relación que se establece entre los trabajadores y el ambiente que hay en el lugar de trabajo, lo que explica mediante esta teoría el autor, es la relación entre los trabajadores y su lugar de trabajo, que lo que manifiestan es lo que reciben ellos.

Morillo (2006:48), detalla que la satisfacción laboral es la representación bien sea positiva o negativa que muestran cada uno de los empleados dentro de su lugar de trabajo, estableciendo una relación entre lo que esperan las personas de su trabajo, los beneficios que esperan recibir, las relaciones interpersonales y el estilo de trabajo que se emplee.

Regulación de conflicto “Los problemas son factores que nos llevan a causar un desorden en nuestras vidas, lo cual nos lleva a trabajar de manera individual, a desarrollar diversas actitudes y formas de proceder acorde a nuestro punto de vista. El conflicto nos lleva a romper esquemas y en muchas ocasiones se convierte en un factor de impedimento para desarrollar los planes que se tienen preparados para ejecutar en un lugar o sector determinado. El conflicto nos lleva a trabajar a nosotros mismo. (Muldoon,1998). Los conflictos se presentan de varias formas, hoy en día podemos darnos cuenta de la relación que hay cuando se trata de tomar en cuenta estos conflictos como una alternativa para buscar una solución y establecer los cambios necesarios.

Haciendo hincapié en el tema de la regulación de conflictos se establecen tres aspectos importantes expuestos por el autor Paris (2005) que son:

- La resolución de conflictos: los problemas siempre va a ser considerado como un factor negativo en todo lugar. Se enfoca en el proceso de desarrollo y los resultados finales del conflicto. Cabe recalcar que hace hincapié a los efectos negativos que este considera.
- La gestión de los conflictos: los problemas siempre son analizados a modo de factor natural, siendo parte del vivir diario de las personas tanto dentro y fuera de la institución, siendo un aspecto negativo dentro del ámbito laboral.
- La transformación de conflictos: se resalta en este aspecto es que el conflicto puede ser visto como una oportunidad de aprender de la situación que ha ocurrido.

- Los aspectos negativos que pudieron haber ocurrido pueden ser vertidos de una manera positiva considerando el punto de vista de aprendizaje y cómo podemos mejorar la situación que haya ocurrido. Un aspecto importante es poder establecer un dialogo adecuado para llegar a una solución.

Ante las situaciones expuestas se determinan las interrogante que ayudaran a ejecutar nuestro trabajo investigativo:

- ¿Cuál será el impacto del taller clima laboral en la convivencia armónica en la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019?

Para un mejor análisis de la variable, se plantearon las siguientes preguntas específicas:

- ¿Cómo diagnosticar el clima laboral en la “Unidad Educativa Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019?
- ¿Cuáles son los factores que inciden en el clima laboral de la Unidad Educativa Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019?
- ¿Cuál es el aporte del taller de clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019?

El trabajo investigativo se justifica en base a los siguientes aspectos:

Es adecuado poder realizar esta investigación, ya que se toma en cuenta el estudio del clima laboral que es un aspecto de relevancia para el crecimiento de una entidad educativa, ya que abre paso a trabajar de una manera más fluida con cada uno de los actores que conforman la institución.

También se argumenta que el presente documento de investigación va a ser de mucha utilidad, permitiendo que la institución educativa establezca ciertos ajustes mediante estrategias motivadoras, conllevando a la búsqueda de técnicas individuales y grupales que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución educativa.

Tiene relevancia social porque hoy en día se considera como importante que haya un buen ambiente de trabajo, ante esta situación podemos determinar que este trabajo va a tener una buena acogida en el ámbito social que va a ser de mucho beneficio para todos.

Es así que los beneficiarios de esta tesis, van a ser los docentes y los estudiantes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, porque son los actores directos con quienes se va a trabajar con las diversas actividades planteadas con la finalidad de lograr cumplir objetivos planteados para fortalecer las relaciones en el ámbito laboral.

El presente trabajo es considerado como práctico, ya que va a permitir que la comunidad educativa aplique cada uno de los aspectos descritos sean aplicados en los diversos casos o problemáticas que se encuentren dentro de la comunidad educativa.

Tiene un valor teórico ya que el presente trabajo contiene una serie de aportes teóricos expuestos de diversos autores que ayudan a sustentar la investigación, a su vez se convierte en un factor de inspiración para que los actores educativos hagan conciencia de que es importante trabajar en un entorno favorable donde el clima laboral sea adecuado tanto en el aula de clase como en la interacción con sus demás compañeros, ante lo mencionado es necesario resaltar los aspectos que se presentan en este trabajo de tesis deben ser tomados en cuenta para poder aplicarlos como una alternativa de solución ante las diversas situaciones que se presentan.

La aplicación metodológica se va a ser notoria de manera muy clara ya que esta tesis está enfocada a corregir las relaciones de los actores educativos en la Unidad Educativa, para tener conocimiento sobre la situación que acontece en la actualidad se aplicó un instrumento de evaluación el cual nos permitió conocer los datos reales y la gravedad de la situación que acontece dentro del establecimiento educativo.

La situación que se vive en las instituciones educativas han hecho que se establezca la importancia de poder buscar una manera de como fortalecer el clima laboral, se han podido evidenciar que existen problemas que han causado una serie de divisiones entre compañeros de trabajo, situación que se ha vivido no solo desde ahora sino que también hace unos años atrás, lo que muchas veces no nos damos cuenta que los problemas del mal ambiente laboral afectan directamente el aprendizaje ya que no hay un rendimiento positivo, por las razones que no hay un diálogo eficiente o un contacto directo con el estudiante, o con sus compañeros de

trabajo, se han establecido diversas estrategias que conlleven a un cambio significativo dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje buscando establecer estándares reformados que buscan fomentar el mejoramiento de las relaciones interpersonales, para obtener como resultado un cambio positivo en la calidad del ambiente laboral.

Una de las situaciones que se puede destacar en estos tiempos es el avance con respecto a la valoración del rol docente, aspecto positivo que ayuda a recuperar el protagonismo del docente dentro de la formación de niños y niñas, ya que se convierte en un mediador de conocimientos, cabe recalcar que es importante que todos los procesos para que tengan un buen éxito debe haber un clima laboral para que de esta manera los docentes se sientan motivados y cómodos en la institución educativa y también a fortalecer la convivencia en el entorno donde cumple sus funciones el trabajador.

El marco legal educativo que se encuentra vigente actualmente se resalta el cuán importante es que haya un buen ambiente de trabajo, por lo que se busca proponer una serie de temas o actividades donde se involucre a cada uno de los actores conllevando a la participación de los docentes para su ejecución, es por eso por lo que se considera importante su análisis y como índice en el proceso de aprendizaje.

La hipótesis general quedó planteada de la siguiente manera:

H₁. El diseño de un taller clima laboral tendrá como efecto una convivencia armónica en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019.

Las hipótesis específicas fueron las siguientes:

H₁ = El diagnóstico del clima laboral ayuda a crear estrategias correspondientes para fomentar una buena relación entre docentes y administrativos en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019.

H₂ = Los factores que influyen en un clima laboral se fortalecerán en la convivencia de la comunidad educativa en UE. Eugenio Espejo Santa Elena 2019.

H₃ = El taller de clima laboral en la unidad educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019, ayuda a una mejor convivencia obteniendo resultados positivos en las actividades ejecutadas.

Objetivos

Objetivo General:

Diseñar un taller clima laboral orientado a una convivencia armónica de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el clima laboral del cuerpo docente y administrativo de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019
- Identificar los factores que inciden en el clima laboral de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019
- Proponer taller de clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019

II. MÉTODO:

En presente trabajo se han considerado cada uno de los criterios necesarios que garantizan una investigación bajo un estándar de rigor científico – metodológico.

2.1. Diseño de la Investigación

El trabajo realizado se configura en el enfoque cuantitativo ya que nos ayuda a medir resultados de las variables que vamos a utilizar; el diseño es de carácter Descriptiva – Propositiva, tomando en cuenta que se basa en el estudio de una realidad educativa bajo un marco conceptual logrando realizar una propuesta que pretende mejorar el clima laboral; es considerada descriptiva porque detalla las situaciones que generan el problema, y propositiva porque se centra en buscar una alternativa que ayude a solucionar el conflicto detectado en la institución, pues, la variable interviene de manera directa a la problemática institucional.

Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:



M= Muestra de estudio

O= Observación

P= Propuesta

2.2. Variables

Esta investigación se realizará con una variable principal: el clima laboral

2.2.1. Operacionalización:

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1 <i>Clima laboral</i>	Gadow (2010), p22 define al clima laboral como la forma de percibir de manera personal acerca del espacio laboral donde se desenvuelven, tiene que ver con la forma personal de palpar la realidad del entorno de acuerdo con los valores y creencias individuales. Otro factor a tomar en cuenta de las personas son las actitudes, sentimientos y comportamientos que nos dan la oportunidad de tener una idea general del personal que trabaja en la comunidad educativa.	El clima laboral está compuesto por una serie de criterios expuestos por varias personas con respecto a la situación contemplada en cada una de las instituciones educativas. Las situaciones se presentan de acuerdo a los siguientes aspectos afirmaciones, actitudes, comportamientos, creencias y pensamientos.	Trabajo en equipo	Motivación laboral. Charlas talleres Desempeño laboral	Ordinal 5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca
			Satisfacción laboral	Acciones de valoración o reconocimiento Méritos Elogios personales	
			Regulación de conflictos	Solución de conflictos Participación de las autoridades Problemas Institucionales	

2.3. Población

El total de la población que conforma la “Unidad Educativa Eugenio Espejo “Santa Elena, 2019 es de 30 docentes.

Tabla 2 Población

Población	Directivos
30 docentes	1 Rector 2 Vice Rectores

2.3.1. Muestra:

Como la población es pequeña el estudio será realizado tomando en cuenta los 30 docentes en la “Unidad Educativa Eugenio Espejo “Santa Elena, 2019.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de evaluación que van a ser utilizados formaran parte del sustento de las variables expuestas en este trabajo de investigación.

Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable	Técnicas	Instrumento
Variable independiente Clima laboral	Encuesta	Cuestionario

2.5. Procedimiento

Se procedió a la aplicación de la encuesta con el fin de comprobar la confiabilidad de los instrumentos elaborados. Esa prueba se efectuó 30 docentes a quienes se le solicitó llenar los cuestionarios. Luego todos los datos fueron registrados en el programa Excel para su respectiva tabulación.

Posteriormente se sistematizo la información mediante el sistema SPSS. Para obtener resultados de confianza a base del cálculo de los instrumentos se empleó el método de consistencia interna, como base se considera que el cuestionario tiene varias alternativas, por lo tanto se utilizó el coeficiente de confiabilidad de alfa de cron Bach. El Tiempo destinado al llenado del cuestionario fue de un mínimo de 15 minutos. Los resultados estadísticos producto del trabajo efectuado se distribuyeron en tablas y figuras de análisis, realizando en cada uno de ellos una interpretación muy detallada.

2.6. Método de análisis de datos

Los resultados que se obtuvieron mediante el empleo de los instrumentos de evaluación fueron transcritos a la base de datos diseñada en el programa de Microsoft Excel, para poder diseñar y presentar las tablas con los datos obtenidos se aplicó el programa estadístico SPSS, versión 22 el cual permitió determinar la comprobación de la hipótesis a través del coeficiente de relación de Pearson.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 4 Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	71	100,0

a. la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento .

Tabla 5 Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	18

2.7. Aspectos éticos

Se va a realizar la convocatoria a cada uno de los compañeros docentes de la “Unidad Educativa Eugenio Espejo” para darles a conocer sobre el taller a desarrollar con ellos y así trabajar en el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Este trabajo de investigación se centra en tomar en cuenta las respuestas obtenidas de los participantes a través de los diversos cuestionarios de recolección de información, los resultados serán utilizados como sustento del trabajo lo mismo que serán mostrados a través de las tablas con los datos estadísticos, cabe recalcar que se guardará absoluta confidencialidad con las respuestas emitidas por los participantes.

III. RESULTADOS

3.1 Estadística inferencia demostración de los objetivos

Objetivos Específicos N.- 1

- Diagnosticar el clima laboral del cuerpo docente y administrativo de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019

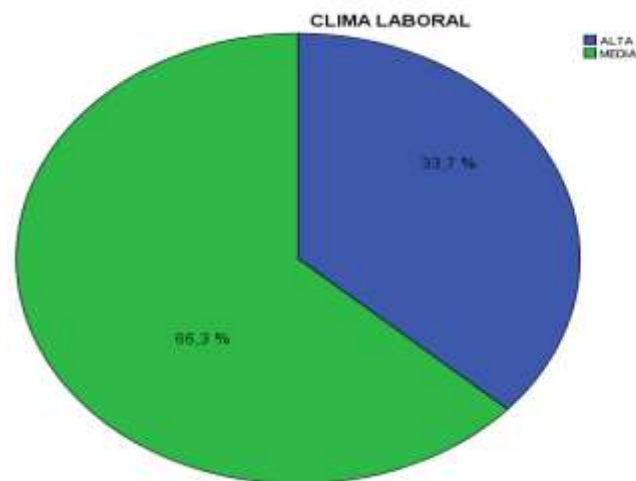
Tabla 6 Descripción de la Variable

Identificación del clima laboral

Escala	Variable: clima laboral	
	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0 %
MEDIO	19	63,3 %
ALTO	11	36,7 %
TOTAL	30	100 %

Fuente: instrumento aplicado al personal docente de la UE Eugenio Espejo, Salinas, Ecuador

Elaboración propia



En la tabla N.- 6 observamos según el rango de Escala de la variable clima laboral, un 63,3% de personas se encuentra en el nivel medio, reconociendo que se debe fortalecer varios indicadores para lograr un excelente clima laboral; un 36,7% en el nivel alto, de un Total de 30 encuestados mencionando que se encuentran satisfecho con el ambiente de trabajo que presenta la institución educativa.

Objetivos Específicos N.- 2

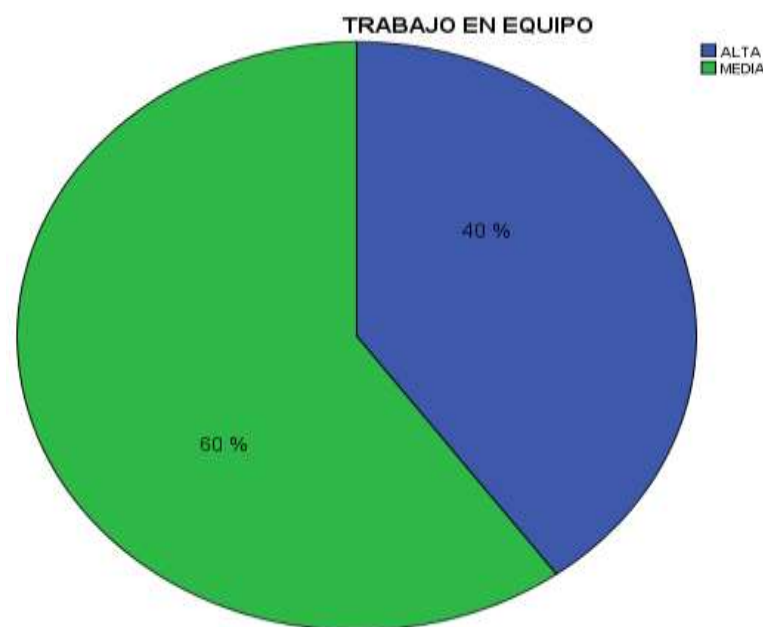
- Identificar los factores que influyen en el clima laboral de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019

Tabla 7 Factores que influyen en el clima laboral de la Unidad Educativa Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019.

		Trabajo en equipo	
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	BAJO	0	0 %
	MEDIO	18	60 %
	ALTO	12	40 %
TOTAL		30	100 %

Fuente: instrumento aplicado al personal docente de la UE Eugenio Espejo, Salinas, Ecuador

Elaboración propia



Interpretación

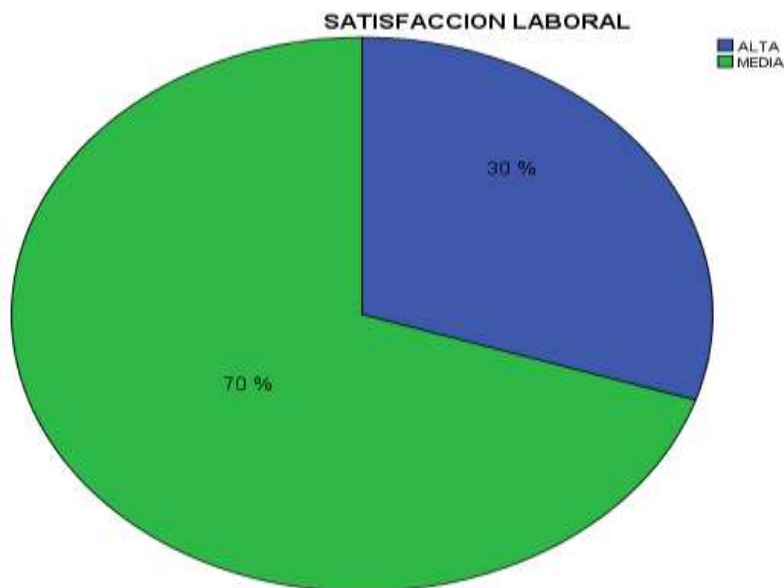
En la tabla 7 se puede resaltar que el 40% (12) de los encuestados de la UE Eugenio Espejo mencionan que se puede evaluar como alto y el 60% (18) como medio, la dimensión trabajo en equipo en el clima laboral; resaltando que se debe trabajar en la motivación laboral, desempeño laboral, charlas y talleres.

Tabla 8 Nivel de aporte de la dimensión satisfacción laboral en la “Unidad educativa Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019

Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	0	0 %
	ALTO	21	70 %
	MEDIO	9	30 %
	Total	30	100 %

Fuente: instrumento aplicado al personal docente de la UE Eugenio Espejo, Salinas, Ecuador

Elaboración propia



Interpretación

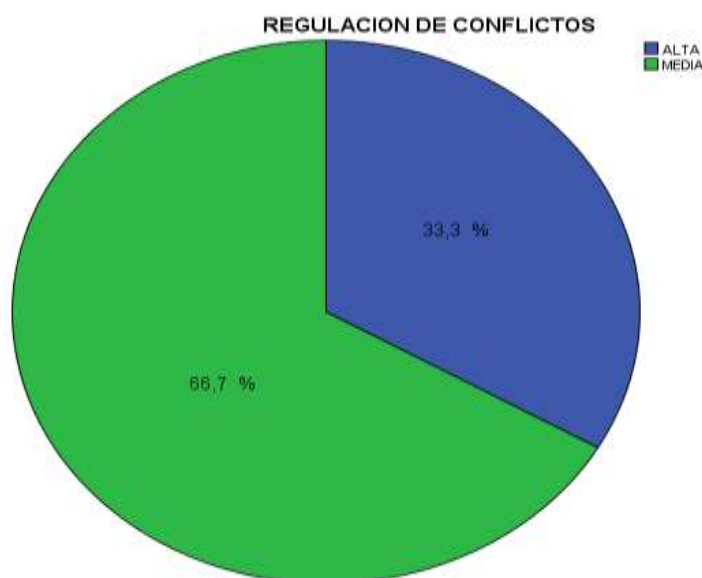
En la tabla 8 se puede observar que el 70% (21) del personal docente de la UE Eugenio Espejo evalúan de manera igual, como alto y el 30% (9) como medio, el porcentaje de alcance de la dimensión satisfacción laboral en el clima laboral; mencionando que se debe trabajar en los factores sistema de recompensa o reconocimiento, méritos y elogios personales

Tabla 9 Nivel de aporte de la dimensión regulación de conflictos en la “Unidad Educativa Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019

Regulación de Conflictos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	0	0 %
	ALTO	20	66,7 %
	MEDIO	10	33,3 %
	Total	30	100 %

Fuente: instrumento aplicado al personal docente de la UE Eugenio Espejo, Salinas, Ecuador

Elaboración propia



Interpretación

La tabla 9 da a conocer que el 66,7% (20) del personal docente de la UE Eugenio Espejo evalúan como alto y el 33,3% (10) como medio a la dimensión regulación de conflictos en el clima laboral; sugiriendo que se debe fortalecer los factores en resolución de problemas, participación de las autoridades y problemas institucionales.

IV. DISCUSIÓN

La discusión de este trabajo investigativo se basa en analizar los resultados que arrojó la investigación, luego de la ejecución de los instrumentos de evaluación con las diversas teorías expuestas. Ante esta situación se procedió a analizar las dimensiones con sus variables, lo cual resalta que es importante establecer un buen ambiente laboral en la institución educativa.

El buen manejo y el progreso de una institución educativa depende de la capacidad del directivo y de su personal docente, el desempeño de cada uno de ellos debe ser efectivo, demostrando capacidad, liderazgo y efectividad en cada una de sus funciones, pero cabe recalcar que es importante también que haya un buen clima laboral, de esta manera el personal se va a sentir motivado y va a estar dispuesto a colaborar en cada una de las actividades que se le asigne. Ante esta situación es que se desarrolló el trabajo de tesis con el nombre propuesta de taller del clima laboral en la “Unidad Educativa Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019.

Para poder realizar el trabajo de investigación se tuvo que centrar en analizar cuáles eran los factores que estaban provocando que no haya un buen ambiente laboral en la institución educativa, de esta manera empezar a exponer cuales podrían ser las alternativas de solución ante el problema encontrado y mejorar la forma de trabajo de los actores educativos. Ante esta situación se busca a través de los talleres fortalecer el ambiente laboral en la institución educativa.

Los resultados permitieron lograr tener una base para determinar qué factores deben ser considerados para plantear las actividades que van a ayudar a mejorar el clima laboral. Es por eso que en análisis del instrumento de evaluación se obtuvo una respuesta de 0,793 lo cual determina un alto grado de confiabilidad.

Según los datos que se obtuvieron en la tabla observamos según el rango de Escala de la variable clima laboral, un 63,3% de personas se sitúa en nivel medio, y un 36,7% en nivel alto, de un Total de 30 encuestados lo que determina que el clima laboral en la actualidad es muy importante para poder trabajar dentro de la institución educativa.

De acuerdo con los datos obtenidos encontramos que la primera dimensión el 40% (12) del personal docente de la UE Eugenio Espejo consideran como alto y el 60% (18) como medio el nivel de la dimensión de trabajo en equipo en el clima laboral. Ante esto se puede determinar que el trabajo en equipo mediante su aplicación conllevara a la mejora del clima laboral dentro de la institución.

En el análisis de la segunda variable los participantes manifestaron que el 70 % (21) del personal docente de la UE Eugenio Espejo consideran colocar como alto y el 30% (9) como nivel medio a la dimensión satisfacción laboral en el clima laboral. Lo cual determina que es importante que el docente sienta una satisfacción personal de trabajo en el área donde se desempeñe.

En el análisis de la tercera variable encontramos que el 66,7% (20) del personal docente de la UE Eugenio Espejo evalúan en nivel alto y el 33,3% (10) colocan en nivel medio, la dimensión trabajo en equipo en el clima laboral. Lo cual determina que es importante que se busque la solución a las diversas situaciones que se presenten dentro de la unidad educativa.

Ante los resultados mostrados, se identifican los factores que influyen y se deben fortalecer en el clima laboral, dentro del trabajo en equipo tenemos la motivación laboral, desempeño laboral, charlas y talleres; dentro de la dimensión satisfacción laboral tenemos el sistema de recompensa o reconocimiento, méritos y elogios personales, y dentro de la dimensión regulación de conflictos se debe fortalecer los indicadores resolución de problemas, participación de las autoridades y problemas institucionales.

Visualizando los resultados nace la propuesta de taller de clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019 con el objetivo de fortalecer cada una de las dimensiones señaladas logrando fortalecer el clima laboral institucional bajo lineamientos de respeto, profesionalismo y confianza.

V. CONCLUSIONES

Se diseñó un taller clima laboral orientado a una convivencia armónica para la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019

La aplicación del instrumento al personal docente de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” permitió diagnosticar el nivel del clima laboral, determinando que el mismo se encuentra en nivel medio, permitiendo ver la realidad del clima laboral que se practica dentro de la institución educativa.

Se identificaron los factores que necesitan ser reforzados dentro del clima laboral de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” como es la motivación laboral, la valoración del desempeño de los docentes, la práctica de los elogios personales y la ejecución correcta de los procesos en la presencia de diversos problemas, así como las fortalezas que deben ser potencializadas a partir de las tres dimensiones: trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos.

Proponer un taller de clima laboral considerando el diagnostico real con dimensiones trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos, que estime mejorar el clima laboral basándose en los compromisos de cumplimiento y de valores de todos los actores de la institución, el mismo que deberá ser presentado con un marco teórico para determinar objetivos concretos que conlleven a un cambio educativo, fines alcanzables, estrategias motivacionales y actividades que logren intercambiar experiencias que conlleven a revertir las problemáticas en fortalezas dentro del clima laboral.

VI. RECOMENDACIONES

La finalidad del estudio fue dar a conocer la importancia del clima laboral en la “Unidad educativa Eugenio Espejo”, Santa Elena 2019, porque se observó que hay un clima laboral en nivel medio. Ante los resultados y las conclusiones obtenidas en el trabajo investigativo se recomienda lo siguiente:

Primera. Todos los actores educativos como el personal administrativo, docente, y de servicio debe enfocarse en que se mantenga un clima laboral adecuado, cómodo y satisfactorio dentro de la institución educativa, es por eso que se debe trabajar en poder potencializar cada una de las dimensiones a través de diversas estrategias que van a permitir que todos mejoren su desempeño laboral.

Segunda. Las instituciones que imparten un servicio educativo a la comunidad, más el respaldo de los grupos locales, deben planear diversas estrategias con el fin de capacitar a los actores educativos con respecto a temáticas sobre el clima laboral para mejorar lograr un clima cálido fortaleciendo el desempeño docente garantizando un servicio educativo.

Tercera. Las autoridades deben crear acuerdos donde se establezca como política interna el estímulo y reconocimiento a todo los actores de la comunidad educativa logrando la motivación e incentivarlos a su mejoramiento continuo.

Cuarta. Los directores deben ejercer un liderazgo pedagógico. Son responsables de conducir, monitorear y realizar el acompañamiento de los docentes; de esa manera, mejorar el trabajo pedagógico en beneficio de los estudiantes, que personifican a la comunidad

Quinta. Fortalecer el clima laboral de la Unida Educativa “Eugenio Espejo” mediante la ejecución de actividades que conllevaran a crear un trabajo en equipo, fortaleciendo la situación laboral y por ende una resolución de conflictos de acuerdo a los procesos establecidos.

Propuesta de taller de clima laboral

En los tiempos actuales sumisos a la globalización, retos y cambios dentro del ámbito educativo, para lograr una educación de calidad como lo exigen los nuevos lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación, es necesario ejecutar grandes cambios, partiendo desde los organizacionales ya que siendo ellos las cabezas principales dentro de una institución educativa tienen la responsabilidad de crear ambientes de calidez para todo el personal que se encuentran a su cargo y por ende al campo educativo.

La propuesta planteada conlleva generar cambios dentro del clima laboral educativo mejorando la organización conllevándola a más eficiente, optimización de tiempo, esfuerzo, logrando la interrelación fomentando el trabajo en equipo, obteniendo como resultado demostraciones individuales u los mas principal de manera grupal, además nuestra propuesta realza la importancia del trabajo de cada uno de los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo”, partiendo desde un trato digno e igualitario, respetando y haciendo valedero cada uno de sus derechos levantando su parte motivacional, emocional, logrando fomentar una comunicación asertiva permitiendo el cambio de experiencias y búsqueda de soluciones de una manera colectiva, el objetivo de la propuesta planteada es que se trabaje en forma conjunto sumando esfuerzos, sumiendo retos, resolviendo los problemas entre unos y otros.

Por ello se hace necesario en tener en cuenta los aspectos trabajo en equipo, satisfacción laboral y regulación de conflictos dentro del desarrollo personal de cada uno de los docentes en el interior institucional dejando de un lado las prácticas de gestión que no subestimaban el clima, estos cambios ayudaran a mejorar el desempeño de las autoridades y docentes obteniendo resultados de calidad ante cada uno de los procesos presentados.

Partiendo del diagnóstico del clima laboral dentro de la institución educativa se propone crear diversas actividades que logren que el clima laboral mejore para obtener mejores resultados en la demostración del trabajo.

Liderazgo Institucional



Nombre del taller	Aprendiendo a ejercer un liderazgo
Participantes	Docentes de la Unidad educativa e instructor
Objetivo	Fomentar un ambiente de liderazgo en la institución educativa para potencializar y fomentar un liderazgo efectivo
Lugar	Auditorio del plantel
duración	1 hora
Materiales a utilizar	1 proyector 1 laptop Hojas de trabajo Papelógrafos Marcadores Cinta de papel
Introducción	Proyección del video un día decidí triunfar
Reflexión	Que observamos en el video Que historia relata Como podemos aplicarlo a nuestras vidas Conclusiones
Desarrollo	Como ejercer un liderazgo institucional Ejercicios individuales y grupales sobre como ejercer un buen liderazgo
Actividad de cierre	Comentarios generales Evaluación del taller

Tema: _____

Fecha: _____

Evaluación del taller



1.- ¿Cuál es tu opinión con respecto al taller desarrollado?

2.- ¿Cuáles fueron los puntos débiles que noto en el desarrollo de este taller?

3.- ¿Qué le agrado más del taller?

**4.- ¿El taller incorporo nuevos conceptos, conocimientos y aspectos útiles?
Mencione alguno de ellos**

5.- ¿Qué cambios o aspectos sugiere que se deben mejorar en los próximos talleres desarrollar?

El trabajo en equipo



Nombre del taller	Como realizar un buen trabajo en equipo
Participantes	Docentes de la unidad educativa e instructor
Objetivo	Determinar aspectos que nos ayuden a mejorar el trabajo en equipo dentro de la institución educativa
Lugar	Auditorio del plantel
Duración	1 hora
Materiales a utilizar	1 proyector 1 laptop Hojas de trabajo Papelógrafos Marcadores Cinta de papel
Introducción	Proyección del video nunca te rindas
Reflexión	Que observamos en el video Que historia relata Como podemos aplicarlo a nuestras vidas Conclusiones
Desarrollo	Que es el trabajo en equipo Cuáles son los errores más comunes en el trabajo en equipo Como poder realizar un buen trabajo en equipo Ejercicios grupales de casos sobre trabajo en equipo
Actividad de cierre	Comentarios generales Evaluación del taller

Tema: _____

Fecha: _____

Evaluación del taller



1.- ¿Cuál es tu opinión con respecto al taller desarrollado?

2.- ¿Cuáles fueron los puntos débiles que noto en el desarrollo de este taller?

3.- ¿Qué le agrado más del taller?

**4.- ¿El taller incorporo nuevos conceptos, conocimientos y aspectos útiles?
Mencione alguno de ellos**

5.- ¿Qué cambios o aspectos sugiere que se deben mejorar en los próximos talleres desarrollar?

Motivación laboral



Nombre del taller	La motivación como recurso para un buen desempeño
Participantes	Docentes de la unidad educativa e instructor
Objetivo	Destacar la importancia de la motivación dentro del entorno laboral para que exista un buen ambiente de trabajo.
Lugar	Auditorio del plantel
Duración	1 hora
Materiales a utilizar	1 proyector 1 laptop Hojas de trabajo Papelógrafos Marcadores Cinta de papel
Introducción	Proyección del video una inspiración para el mundo
Reflexión	Que observamos en el video Que historia relata Como podemos aplicarlo a nuestras vidas Conclusiones
Desarrollo	Que es la motivación La motivación dentro del entorno laboral Cuáles son los beneficios que Proporciona la motivación en el desempeño laboral Como podemos motivar a toda la comunidad educativa en general
Actividad de cierre	Comentarios generales Evaluación del taller

Tema: _____
Fecha: _____

Evaluación del taller



1.- ¿Cuál es tu opinión con respecto al taller desarrollado?

2.- ¿Cuáles fueron los puntos débiles que noto en el desarrollo de este taller?

3.- ¿Qué le agrado más del taller?

4.- ¿El taller incorporo nuevos conceptos, conocimientos y aspectos útiles? Mencione alguno de ellos

5.- ¿Qué cambios o aspectos sugiere que se deben mejorar en los próximos talleres desarrollar?

Relaciones interpersonales



Nombre del taller	Las relaciones interpersonales en el clima laboral
Participantes	Docentes de la unidad educativa e instructor
Objetivo	Determinar cómo influyen las relaciones interpersonales en el clima laboral
Lugar	Auditorio del plantel
Duración	1 hora
Materiales a utilizar	1 proyector 1 laptop Hojas de trabajo Papelógrafos Marcadores Cinta de papel
Introducción	Proyección del video esto es actitud
Reflexión	Que observamos en el video Que historia relata Como podemos aplicarlo a nuestras vidas Conclusiones
Desarrollo	Que son las relaciones interpersonales Características de las relaciones interpersonales Como influyen las relaciones interpersonales en el clima laboral
Actividad de cierre	Comentarios generales Evaluación del taller

Tema: _____
Fecha: _____

Evaluación del taller



1.- ¿Cuál es tu opinión con respecto al taller desarrollado?

2.- ¿Cuáles fueron los puntos débiles que noto en el desarrollo de este taller?

3.- ¿Qué le agrado más del taller?

**4.- ¿El taller incorporo nuevos conceptos, conocimientos y aspectos útiles?
Mencione alguno de ellos**

5.- ¿Qué cambios o aspectos sugiere que se deben mejorar en los próximos talleres desarrollar?

Identidad Institucional



Nombre del taller	Fortaleciendo nuestra identidad institucional
Participantes	Docentes de la unidad educativa e instructor
Objetivo	Analizar los aspectos que pueden ayudarnos como institución a mejorar y fortalecer nuestra identidad
Lugar	Auditorio del plantel
Duración	1 hora
Materiales a utilizar	1 proyector 1 laptop Hojas de trabajo Papelógrafos Marcadores Cinta de papel
Introducción	Proyección del video la identidad
Reflexión	Que observamos en el video Que historia relata Como podemos aplicarlo a nuestras vidas Conclusiones
Desarrollo	Cuáles son nuestros principios Misión y visión institucional Como causar impacto en la sociedad
Actividad de cierre	Comentarios generales Evaluación del taller

Tema: _____

Fecha: _____

Evaluación del taller




1.- ¿Cuál es tu opinión con respecto al taller desarrollado?

2.- ¿Cuáles fueron los puntos débiles que noto en el desarrollo de este taller?

3.- ¿Qué le agrado más del taller?

**4.- ¿El taller incorporo nuevos conceptos, conocimientos y aspectos útiles?
Mencione alguno de ellos**

5.- ¿Qué cambios o aspectos sugiere que se deben mejorar en los próximos talleres desarrollar?

Regulación de conflictos	
	
Nombre del taller	Como solucionar los problemas institucionales
Participantes	Docentes de la unidad educativa e instructor
Objetivo	Determinar las situaciones que perjudican en las instituciones educativas
Lugar	Auditorio del plantel
Duración	1 hora
Materiales a utilizar	1 proyector 1 laptop Hojas de trabajo Papelógrafos Marcadores Cinta de papel
Introducción	Proyección de los video conflictos laborales
Reflexión	Que observamos en el video Que historia relata Como podemos aplicarlo a nuestras vidas Conclusiones
Desarrollo	Aspectos que causan división en las instituciones educativas Como podemos mejorar nuestras diferencias Como solucionar los conflictos institucionales
Actividad de cierre	Comentarios generales Evaluación del taller

Tema: _____
Fecha: _____

Evaluación del taller



1.- ¿Cuál es tu opinión con respecto al taller desarrollado?

2.- ¿Cuáles fueron los puntos débiles que noto en el desarrollo de este taller?

3.- ¿Qué le agrado más del taller?

**4.- ¿El taller incorporo nuevos conceptos, conocimientos y aspectos útiles?
Mencione alguno de ellos**

5.- ¿Qué cambios o aspectos sugiere que se deben mejorar en los próximos talleres desarrollar?

a la

El amor al trabajo



Nombre del taller	Aprendiendo a valorar mi trabajo
Participantes	Docentes de la unidad educativa e instructor
objetivo	Fomentar el habito de valorar nuestro trabajo y resaltar nuestro aporte institucional
Lugar	Auditorio del plantel
duración	1 hora
Materiales a utilizar	1 proyector 1 laptop Hojas de trabajo Papelógrafos Marcadores Cinta de papel
Introducción	Proyección del video amor al trabajo
Reflexión	Que observamos en el video Que historia relata Como podemos aplicarlo a nuestras vidas Conclusiones
Desarrollo	Concienciación de la importancia de valorar nuestro trabajo La importancia del aporte personal para el crecimiento institucional
Actividad de cierre	Comentarios generales Evaluación del taller

Tema: _____

Fecha: _____

Evaluación del taller



1.- ¿Cuál es tu opinión con respecto al taller desarrollado?

2.- ¿Cuáles fueron los puntos débiles que noto en el desarrollo de este taller?

3.- ¿Qué le agrado más del taller?

**4.- ¿El taller incorporo nuevos conceptos, conocimientos y aspectos útiles?
Mencione alguno de ellos**

5.- ¿Qué cambios o aspectos sugiere que se deben mejorar en los próximos talleres desarrollar?

REFERENCIAS

- Arce, G (2014) El clima laboral y las relaciones interpersonales en la Unidad Educativa Manuel González. Tesis de maestría inédita. Huari
- Arteaga, V. (2006) Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibidos por los trabajadores de la institución educativa nacional. Tesis de maestría inédita, Lima, Perú.
- Beiza, A. (2012) Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima laboral en la escuela Básica Nacional. Tesis de maestría inédita Lima, Perú
- Becerra, M. (2018) Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel Secundario José Andrés Rázurri. Tesis de maestría inédita. San Pedro.
- Bolaños, J. (2015) Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. Tesis de maestría inédita.
- Chiang y Núñez (2010) Clima Laboral en la Unidad Educativa Martha De Roldós. Tesis de maestría inédita.
- Córcega, A. (2009) Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana". Venezuela.
- Coello, V. (2013) Análisis del clima laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Administrativas en la Universidad de Guayaquil. Tesis de maestría inédita.
- Dessler (2000) Clima Laboral en el ámbito educativo en diversos sectores a nivel mundial. Tesis de maestría inédita.
- Fajardo, F. (2012) Diseño de un plan estratégico para la Formación Deportiva de Santa Elena (FEDESE) enfocado en la comunicación interna y el clima laboral para fortalecer la identidad de la organización, Tesis de maestría inédita.
- Franco, J. (2015) Clima Laboral percibido por los profesionales de enfermería del hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Tesis de maestría inédita. Santa Elena, Ecuador
- Gadow, (2010) Clima como la forma de percibir de manera personal acerca del espacio laboral. Tesis de maestría inédita.
- López, M. (2006) Clima Organizacional. Tesis de maestría inédita. Centro Editorial Colombia. Colombia.

- Garza, D. (2010) Clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública. Tesis de maestría inédita. México.
- Matos, M. (2009) Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes. Tesis de maestría inédita. Maracaibo, Venezuela.
- Medina, A. (2017) Clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo. Tesis de maestría inédita. Quito, Ecuador
- Molocho, N. (2010) Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N.- 01 – Lima Sur. Tesis de Maestría inédita, Universidad Nacional Mayor San Marcos, Lima Perú
- Narea, N. (2015) El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docentes de la escuela vespertina N.- 44 Obando Pacheco, en el ÑO LECTIVO 2014 – 2015.
- Pari, R. Relación entre el clima laboral y desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Pedro A. Labarthe de Lima en 2008. Tesis de maestría inédita, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta, Lima – Perú
- Zaga, M. (2001) Relación del clima organizacional con el desempeño docente del complejo educativo de HUARAYA, Provincia de Moho, Puno – 2011. – Lima, Perú,

ANEXOS

FORMATO DE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA INCIDENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA EUGENIO ESPEJO, SANTA ELENA, 2019

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Trabajo en equipo: Es una forma de trabajo la cual permite que cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, a través de la motivación, mostrando una actitud positiva que permita que haya una buena relación laboral entre compañeros	Motivación laboral.	Considera que la motivación afecta en el proceso académico					
		Los docentes se muestran dispuestos a colaborar siempre					
	Charlas y Talleres	Se dan charlas de motivación laboral dentro de la institución					
		Con que frecuencia consideras que se deben trabajar talleres de motivación laboral.					
	Desempeño laboral	Te sientes motivado de laborar en la institución educativa donde te encuentras					
		Influye la motivación en el desempeño laboral del personal de la unidad educativa					
Satisfacción laboral: Es la relación que se establece entre los trabajadores y el ambiente que hay en el lugar de trabajo, lo que explica en esta teoría el autor es la relación entre lo que los trabajadores quieren en su lugar de trabajo y lo que los empleados manifiestan que es lo que reciben.	Sistema de recompensa o reconocimiento	Cuando haces alguna actividad positiva reconocen tu esfuerzo					
		Las autoridades dan reconocimientos a los docentes que más se destacan					
	meritos	Te sientes bien cuando reconocen tus aportes					
		Es necesario recibir algún tipo de reconocimientos para realizar un buen trabajo					
	elogios personales	Los reconocimientos deben ser entregados en publico					
		Consideras que debería ser un obligación de las autoridades entregar reconocimientos a sus docentes					
Regulación de conflictos: El conflicto nos priva de la ilusión que controlamos nuestras vidas. Conlleva la pérdida, la separación y la dependencia no deseada. Nos obliga a desarrollar aptitudes y emplear recursos que no pensábamos que teníamos	Resolución de problemas	Ud. Aporta a la solución de problemas que se presentan en la institución educativa					
		Los docentes aportan como equipo de trabajo a buscar una alternativa de solución a los problemas presentados					
	participación de las autoridades	Las autoridades se preocupan por solucionar los problemas presentados en la institución educativa					
		Las medidas que se toman son las más adecuadas para solucionar los problemas en la institución educativa					
	problemas institucionales	La resolución de problemas ayuda a mejorar los procesos educativos en la institución educativa					
		Con que frecuencia se analizan los problemas en la institución educativa					

AUTORIZACIÓN DE LAS AUTORIDAD DE LA UNIDAD EDUCATIVA



**UNIDAD EDUCATIVA
"EUGENIO ESPEJO"**
Salinas - Santa Elena



Oficio N° O.2019-194-CMEE-IR.A.
Salinas, 10 de julio de 2019

Señor
RECTOR DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"
Presente. -

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo de quien suscribe, en nombre de todos quienes hacemos la Unidad Educativa "Eugenio Espejo", deseándole éxitos en sus delicadas funciones.

Por medio del presente me permito comunicarle que se autoriza a realizar la Encuesta "Prueba Piloto y taller" en la Unidad Educativa bajo mi rectoría, con el tema **"PROPUESTA DE TALLER DE CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA EUGENIO ESPEJO, SANTA ELENA 2019"** a la estudiante LIC. VANESSA SANCHEZ CARREÑO.

Con sentimientos de consideración y estima

Atentamente,



Mgs. Harol Castillo del Valle

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA EUGENIO ESPEJO

El Presidente

Barrio "Chigpe", al interior del Fuerte Militar "Salinas".
Teléfono: 042 772 172
Correos electrónicos: 24h00293eugenioespejo@gmail.com / y.e.eugenio-espejo@hotmail.com



FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS ASESORES



FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala valorativa de Propuesta de Taller Clima Laboral"

OBJETIVO: Aceptar información del clima laboral en los docentes y directivos en la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

DIRIGIDO A: Docentes y directivos de la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Tamariz Nunjar, Hidelgardo Oclides.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación ISPP "PIURA"

EXPERENCIA DEL EVALUADOR:

- ✓ Investigador.
- ✓ Asesoramiento de Tesis.
- ✓ Docente el programa MAE Universidad Cesar Vallejo.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
	<input checked="" type="checkbox"/>			

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE				DESCRIPCION				INDICADOR				ITEMS				OPCION DE RESPUESTA												CRITERIOS DE EVALUACION												TOTAL	
																SIEMPRE												SIEMPRE													
<p>El clima laboral: Forma de percibir acerca del espacio laboral donde se desenvuelven, tiene que ver con la forma de trabajar en equipo, de palear la realidad del entorno de acuerdo con valores y creencias grupales.</p>				<p>Trabajo en equipo: Es una forma de trabajo la cual permite que cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, a través de la motivación, muestren una actitud positiva que permita que haya una buena relación laboral entre compañeros</p>				<p>Motivación laboral: Chistas y Talleres Desempeño laboral</p>				Considero que la motivación afecta en el proceso académico																													
												Las docentes se muestran dispuestas a colaborar siempre																													
												Se dan charlas de motivación laboral dentro de la institución																													
												Con que frecuencia consideran que se deben trabajar talleres de motivación laboral?																													
												Te sienten motivado de laborar en la institución educativa donde se encuentra																													
<p>Satisfacción laboral: Es la relación que se establece entre los trabajadores y el ambiente que hay en el lugar de trabajo, lo que impacta en esta relación es el lugar de trabajo, el lugar de trabajo y la su propia satisfacción que es lo que recibe.</p>				<p>Sistema de recompensa o reconocimiento Métodos Métodos personales Reconocimiento de problemas</p>				Cuando hago alguna actividad positiva reconozco tu esfuerzo																																	
								Las autoridades dan reconocimientos a los docentes que más se destacan																																	
								Te sientas bien cuando reconocen tus aportes																																	
								Es necesario recibir algún tipo de reconocimientos para realizar un buen trabajo																																	
								Los reconocimientos deben ser entregados en público																																	
<p>Regulación de conflictos: El conflicto nos priva de la ilusión que convivíamos nuestras vidas. Confiar la dependencia no deseada. Nos obliga a desarrollar aptitudes y emplear recursos que no pensábamos que teníamos</p>				<p>participación de las autoridades problemas institucionales</p>				Consideras que debería ser un entregado de las autoridades entregar reconocimientos a sus docentes																																	
								UIJ. Apoyar a la solución de problemas que se presentan en la institución educativa																																	
								Los docentes aportan como equipo de trabajo a buscar una alternativa de solución a los problemas presentados																																	
								Las autoridades se preocupan por solucionar los problemas presentados en la institución educativa.																																	
								Las medidas que se toman son las más adecuadas para solucionar los problemas en la institución educativa																																	
								La resolución de problemas ayuda a mejorar los procesos educativos en la institución educativa																																	
								Con qué frecuencia se analizan los problemas en la institución educativa																																	

FIRMA DEL EVALUADOR



FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala valorativa de Propuesta de Taller de clima laboral"

OBJETIVO: Conocer las escalas que presenta el clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo

DIRIGIDO A: Directivos y Docentes Unidad Educativa Eugenio Espejo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Carrasco Quintuña, Elisa Maribel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4to nivel

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinadora del Departamento de Consejería Estudiantil del Distrito 09D19 Educación.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

- ✓ DECE institucional.
- ✓ Coordinadora DECE institucional.
- ✓ Coordinadora DECE Distrital.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------

Elisa Carrasco
FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE			DIMENSIÓN		INDICADOR		ITEMS		OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
El clima laboral: Forma de percibir acerca del espacio laboral donde se desenvuelven, tiene que ver con la forma de trabajar en equipo, de palpar la realidad del entorno de acuerdo con valores y creencias grupales.			Trabajo en equipo: Es una forma de trabajo la cual permite que cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, a través de la motivación, mostrando una actitud positiva que permita que haya una buena relación laboral entre compañeros		Motivación laboral: Charlas y Talleres		Considera que la motivación afecta en el proceso académico Las docentes se muestran dispuestas a colaborar siempre Se dan charlas de motivación laboral dentro de la institución Con que frecuencia considera que se deben trabajar talleres de motivación laboral.		OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
									OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
									OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
									OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Satisfacción laboral: Es la relación que se establece entre los trabajadores y el ambiente que les rodea. Se refiere al grado de satisfacción que los trabajadores tienen en su lugar de trabajo y lo que los empleados recibirían que es lo que reciben.			Sistema de reconocimiento o reconocimiento		Desempeño laboral: Influye el desempeño laboral en la motivación del personal de la entidad educativa		Cuando haces alguna actividad positiva reconocen tu esfuerzo Las autoridades dan reconocimientos a los docentes que más se destacan Te sientes bien cuando reconocen tus aportes Es necesario recibir algún tipo de reconocimientos para realizar un buen trabajo		OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
									OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
									OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
									OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
Regulación de conflictos: El conflicto nos priva de la ilusión que controlamos nuestras vidas. Conlleva la pérdida, la separación y la dependencia no deseada. Nos obliga a desarrollar aptitudes y movilizar recursos.			Resolución de problemas		Los reconocimientos deben ser entregados en público Consideras que debería ser un obligación de las autoridades entregar reconocimientos a sus docentes		Ud. Aporta a la solución de problemas que se presentan en la institución educativa Los docentes aportan como equipo de trabajo a buscar una alternativa de solución a los problemas presentados. Las autoridades se preocupan por solucionar los problemas presentados en la institución educativa		OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
									OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
									OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
									OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				

Ella
FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala valorativa de Propuesta de Taller de clima laboral"

OBJETIVO: Conocer y mostrar las escalas que presenta el clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo

DIRIGIDO A: Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Eugenio Espejo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Guerra Benavides, Miguel Ramiro.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4to nivel

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Vicerrector de la Unidad Educativa Eugenio Espejo

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

- ✓ Administración de Criterios Educativos.
- ✓ Planificación Curricular y Proyectos Educativos.
- ✓ Evaluación de los Aprendizajes.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	----------	---------	------------	----------------


FIRMA DEL EVALUADOR

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	71	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	71	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	18

FOTOGRAFÍAS DE LA PRUEBA PILOTO



Lcdo. Luís Zambrano y Lcdo. Carlos Borbor de la UE Eugenio Espejo cumpliendo con la encuesta para la adquisición de datos para obtener resultados reales



Mgtr. Geanina De La Cruz en la ejecución de la encuesta, para realizar la adquisición de datos y poder identificar la influencia del clima laboral en el trabajo.



Mgtr. Graciela Pita en el análisis de las dimensiones e indicadores para la identificación de los niveles de influencia en el clima laboral.

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS PARA TABLAS PORCENTUALES																															
clima laboral																															
							D1	%	Nivel							D2	%	Nivel							D3	%	Nivel	V1	%	Nivel	
ITEMS	1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18							
MUESTRA	1	3	3	3	4	3	4	20	67	MEDIA	3	3	5	3	3	4	21	70	MEDIA	4	3	3	3	4	3	20	67	MEDIA	61	68	MEDIA
	2	5	3	3	5	4	5	25	83	ALTA	4	4	5	3	3	4	23	77	ALTA	4	4	4	5	4	3	24	80	ALTA	72	80	ALTA
	3	4	2	4	3	3	4	20	67	MEDIA	4	3	4	4	3	5	23	77	ALTA	4	3	4	4	4	3	22	73	MEDIA	65	72	MEDIA
	4	5	3	3	5	4	5	25	83	ALTA	3	3	4	5	4	4	23	77	ALTA	4	4	4	4	4	3	23	77	ALTA	71	79	ALTA
	5	4	3	4	4	4	3	22	73	MEDIA	3	4	4	4	3	4	22	73	MEDIA	4	3	4	3	4	4	22	73	MEDIA	66	73	MEDIA
	6	4	3	4	3	4	3	21	70	MEDIA	4	3	5	4	3	5	24	80	ALTA	4	4	3	3	5	4	23	77	ALTA	68	76	ALTA
	7	4	3	4	4	4	3	22	73	MEDIA	4	3	4	4	3	4	22	73	MEDIA	4	4	3	4	4	3	22	73	MEDIA	66	73	MEDIA
	8	5	4	3	4	4	4	24	80	ALTA	3	3	5	3	3	4	21	70	MEDIA	4	3	3	3	4	4	21	70	MEDIA	66	73	MEDIA
	9	4	3	3	4	4	3	21	70	MEDIA	3	3	4	4	3	4	21	70	MEDIA	4	4	4	3	4	3	22	73	MEDIA	64	71	MEDIA
	10	5	5	3	4	5	5	27	90	ALTA	3	3	4	5	3	4	22	73	MEDIA	4	3	5	4	4	3	23	77	ALTA	72	80	ALTA
	11	4	3	3	4	3	5	22	73	MEDIA	3	3	5	3	3	4	21	70	MEDIA	4	3	3	3	4	3	20	67	MEDIA	63	70	MEDIA
	12	5	3	3	5	4	5	25	83	ALTA	4	4	5	3	3	4	23	77	ALTA	4	4	3	3	4	3	21	70	MEDIA	69	77	ALTA
	13	4	2	4	3	5	4	22	73	MEDIA	4	3	4	4	3	4	22	73	MEDIA	4	3	4	4	4	3	22	73	MEDIA	66	73	MEDIA
	14	4	3	3	4	4	4	22	73	MEDIA	3	3	4	4	4	4	22	73	MEDIA	4	4	4	3	4	3	22	73	MEDIA	66	73	MEDIA
	15	4	3	4	5	4	5	25	83	ALTA	3	4	5	5	3	4	24	80	ALTA	4	3	4	3	5	4	23	77	ALTA	72	80	ALTA
	16	4	3	4	4	4	3	22	73	MEDIA	4	3	4	4	3	4	22	73	MEDIA	4	4	3	3	4	4	22	73	MEDIA	66	73	MEDIA
	17	4	3	5	4	4	5	25	83	ALTA	4	3	4	4	3	4	22	73	MEDIA	4	4	4	4	5	3	24	80	ALTA	71	79	ALTA
	18	5	4	3	4	4	4	24	80	ALTA	3	3	5	3	3	4	21	70	MEDIA	4	3	3	3	4	4	21	70	MEDIA	66	73	MEDIA
	19	4	3	3	3	4	5	22	73	MEDIA	3	3	4	4	3	4	21	70	MEDIA	4	4	3	4	4	4	23	77	ALTA	66	73	MEDIA
	20	5	5	3	4	5	5	27	90	ALTA	3	3	4	5	3	4	22	73	MEDIA	4	3	3	4	4	3	21	70	MEDIA	70	78	ALTA
	21	5	3	3	4	3	5	23	77	ALTA	3	3	5	3	3	4	21	70	MEDIA	4	3	3	3	4	3	20	67	MEDIA	64	71	MEDIA
	22	4	3	3	3	4	5	22	73	MEDIA	4	4	5	3	3	4	23	77	ALTA	4	4	5	4	4	3	24	80	ALTA	69	77	ALTA
	23	4	2	4	4	4	4	22	73	MEDIA	4	3	4	4	3	4	22	73	MEDIA	4	3	4	4	4	3	22	73	MEDIA	66	73	MEDIA
	24	4	3	3	4	4	4	22	73	MEDIA	3	3	4	5	4	4	23	77	ALTA	4	4	4	4	4	3	23	77	ALTA	68	76	ALTA
	25	4	3	4	3	4	4	22	73	MEDIA	3	4	4	4	3	4	22	73	MEDIA	4	3	4	3	4	4	22	73	MEDIA	66	73	MEDIA
	26	5	3	4	5	4	5	26	87	ALTA	4	3	5	4	3	5	24	80	ALTA	4	4	3	3	5	4	23	77	ALTA	73	81	ALTA
	27	4	3	4	3	4	4	22	73	MEDIA	4	3	4	4	3	4	22	73	MEDIA	3	4	4	4	4	3	22	73	MEDIA	66	73	MEDIA
	28	5	4	3	4	4	4	24	80	ALTA	3	3	5	3	3	4	21	70	MEDIA	4	3	3	3	4	4	21	70	MEDIA	66	73	MEDIA
	29	4	4	3	4	3	4	22	73	MEDIA	3	3	4	4	3	4	21	70	MEDIA	4	4	4	3	4	3	22	73	MEDIA	65	72	MEDIA
	30	4	4	3	4	3	4	22	73	MEDIA	3	3	4	5	3	4	22	73	MEDIA	4	3	3	4	4	3	21	70	MEDIA	65	72	MEDIA
TOTAL	129	96	103				127	690			102	96	132		123	663			119	105	108			100	661			2014			
PROMD.	4,30	3,20	3,43				4,23	23,00			3,40	3,20	4,40		4,10	22,10			3,97	3,50	3,60			3,33	22,03			67,13			
VARIAN.	0,29	0,51	0,32				0,53	3,59			0,25	0,17	0,25		0,09	0,92			0,03	0,26	0,39			0,23	1,27			8,81			
DS	0,53	0,71	0,57				0,73	1,89			0,50	0,41	0,50		0,31	0,96			0,18	0,51	0,62			0,48	1,13			2,97			
CV	12,44	22,32	16,55				17,20	8,23			14,06	12,71	11,32		7,44	4,34			4,60	14,53	17,26			14,38	5,12			4,42			

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 00 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Hildegardo Odides Tamariz Nunjar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: "Propuesta de taller de clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019" de la estudiante Sánchez Carneño Vanessa Sara, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, Abril del 2020


.....
Dr. Hildegardo Odides Tamariz Nunjar
DNI:02778313

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo **Sánchez Carreño Vanessa Sara**, identificado con DNI N° **0917404907**, egresado de la Escuela Profesional de **Posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo, autorizo (☒) , No autorizo (☐) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Propuesta de taller de clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena 2019."**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: **0917404907**

FECHA: 16 de abril del 2020

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	-----------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SANCHEZ CARREÑO, VANESSA SARA

INFORME TITULADO:

"PROPUESTA DE TALLER DE CLIMA LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA EUGENIO ESPEJO, SANTA ELENA, 2019"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 02 DE MARZO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA